

Značaj upravljanja ljudskim resursima

**“KADROVI SU
NAJVEĆI KAPITAL”**

???

Google Vs.
“Novi kolektivni ugovor”



Google zapošljava 182.502 ljudi širom sveta (podatak iz 2023).

Zapošljavaju u proseku 20.000 ljudi godišnje.

Prime oko 3 miliona prijava od ljudi željnih da se zaposle kod njih (0,67% prijavljenih dobije ugovor).

Uslovi za rad



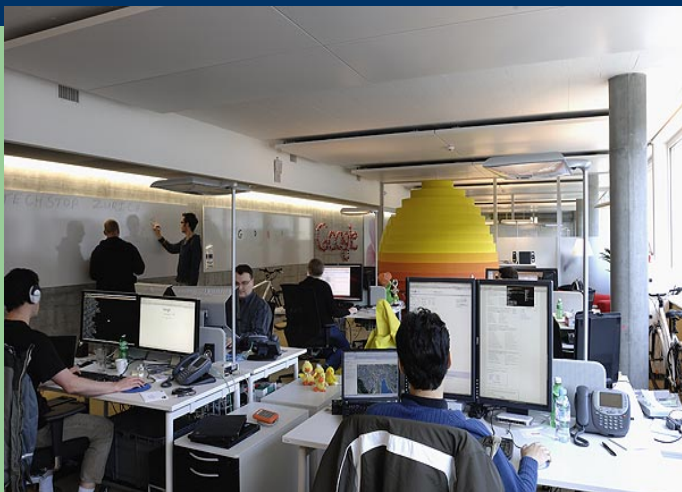
Google ima sopstvenu vežbaonicu, tuševe, dva bazena sa talasima... pa i kapsulu za dekompresiju (od stresa) koja je neprobojna za zvuk i svetlost

Ostale privilegije (bez nadoknade)

- *Besplatno šišanje,*
- *Hemijsko čišćenje,*
- *Usluge pranja i peglanja veša,*
- *Dečji vrtić,*
- *Održavanje i pranje vozila,*
- *Hiropraktiku,*
- *Doktore...*

Svi zaposleni mogu sa sobom da povedu svoje kućne ljubimce na posao i da ih drže u svojoj kancelariji.

Radi se...

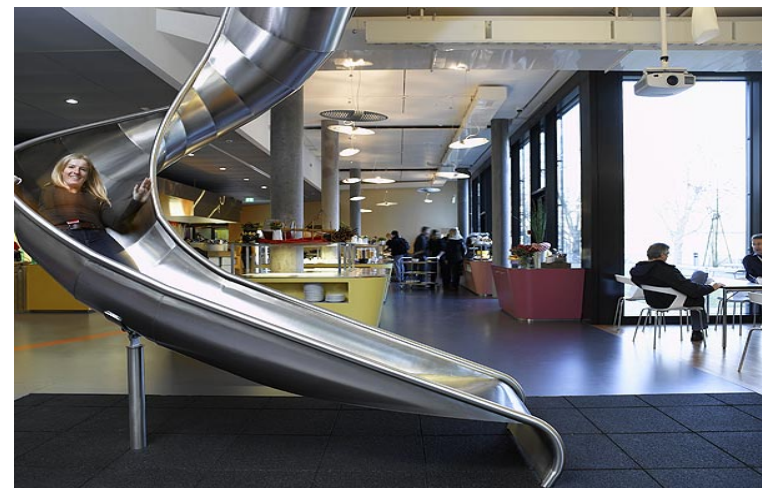


Mnogo

Brzo



Na raznim
mestima ...

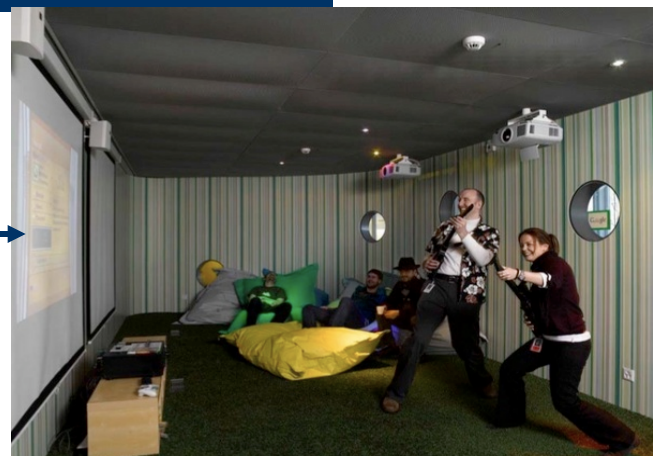


Ali se i ...



← relaksira,

zabavlja →



← druži

Dobro
jede... →
baš!



Ima li toga u Srbiji?

<http://arhiva.24sata.rs/vesti/ekonomija/vest/srpski-san-kao-u-guglu-samo-bolje/65817.phtml>

VEST

Srpski san: Kao u Guglu, samo bolje

Autor: Vladimir VV. Litera 04.12.2012. - 00:02 [Komentara \(54\)](#)

Beogradska kompanija „Nordeus” proglašena je za najboljeg poslodavca u regionu za 2012. a o uslovima u kojima rade zaposleni u ovoj firmi na internetu kruže legende da su isti kao u internet gigantu Guglu. Zaposleni, međutim, tvrde da su uslovi „bolji nego u Guglu”.



Svi zaposleni biraju nameštaj i boju po svojoj želji | Foto: A. Stanković

[Sviđa mi se](#) 0

[Share](#) 0

[Tweet](#) 0

[g+](#) 14

Ostale vesti iz kategorije

- [Dinar opet oslabio, evro danas 121,96 dinara](#)
- [IRONIJA Francuski šampanjac kupuju više nego ikada svi osim Francuza!](#)
- [Za ovim zanimanjima Nemci plaću, a Srbima ne pada na pamet da to rade](#)

POSAO - Ono što izdvaja „Nordeus” od većine srpskih firmi, na prvom mestu jesu primanja.

- Plate su znatno iznad srpskog proseka, u rangu s platama koje dobijaju radnici u svetskim kompanijama koje se bave sličnom delatnošću. To znači da neko ko želi da se bavi pravljenjem kompjuterskih igara ne mora da ide iz Srbije da bi dobro zarađivao - kaže Nikola Čavić, direktor razvoja u „Nordeusu”, firmi koja je među pet najvećih partnera Fejsbuka na globalnom nivou.

Čavić kao veliku prednost rada u ovoj kompaniji ističe i mogućnost profesionalnog napredovanja.

- Svaki naš zaposleni može o trošku firme da učestvuje na stručnim skupovima u inostranstvu, posećuje partnere i razmenjuje znanja i dodatno se usavršava. Vodimo računa o tome da svi budu zadovoljni jer tako svi daju svoj maksimum. Ambicija, talenat i kreativnost su tri stvari koje svako ko radi kod nas mora da poseduje. Svim radnicima „Nordeusa” se socijalna i penziona davanja uplaćuju i redovno i privatno, pa zaposleni manje brinu o budućnosti od ostalih u Srbiji, što im omogućuje da budu više posvećeni poslu - kaže Čavić za „24 sata”.

A zbog čega se „Nordeus” poredi sa Guglom, najpoželjnijom kompanijom za rad u svetu?

Klizno radno vreme - niko nema obavezu da dođe u propisano vreme na posao, već je najbitnije da zadaci na vreme i kvalitetno budu ispunjeni.

Ima li toga u Srbiji?

<http://www.pressonline.rs/zabava/life-style/145472/neverovatna-prica-gazda-poklanja-stanove-radnicima.html>

Slobodan Janjušević, vlasnik preduzeća „Kirka Suri“, zaposlenima je podelio na desetine kuća, stanova, automobila, beskamatnih kredita... Kaže da bi se pre ubio nego što bi spiskao milione evra na jahtu, a da prethodno nije rešio probleme svojih ljudi



Vaše iskustvo?!
Pozitivno? Negativno?

Oblast HRM se proteklih godina jako razvijala

Danas:

- se proučava na svim visokoškolskim ustanovama na kojima se proučava poslovanje, organizacija i menadžment
- sve je više knjiga iz ove oblasti,
- sve je više stručnjaka koji se bave ovom oblašću,
- sve je više diplomskih, magistarskih, doktorskih na ovu temu.

Ljudi su imovina, a ne trošak!

- Kvalitet i uspeh jedne organizacije u velikoj meri je rezultat kvaliteta i uspešnosti ljudi koje zapošljava i zadržava na poslu.
- Organizacija nije samo središte ekonomske aktivnosti već i okvir u kom zaposleni rade i nalaze manju ili veću sigurnost, mogućnost stvaranja karijere i sredstva potrebna za zadovoljenje potreba.
- Angažovanje i zadržavanje kompetentnog osoblja važno je za svaku organizaciju, bilo da ona tek počinje svoje poslovanje ili ga obavlja godinama.
- Upravljanje ljudima je deo posla svakog menadžera.
- Oblast upravljanja ljudskim resursima se razvijala paralelno sa povećanjem i raznolikošću samih organizacija.

Personalni Vs. Menadžment ljudskih resursa



Personalni menadžment je usredsredjen na **radnu snagu** (neka vrsta posrednika izmedju menadžmenta i radne snage),

Menadžment ljudskih resursa je usredsredjen na ljudske resurse, kao značajan izvor konkurentske prednosti.

Ciljevi (1)

KOJI SE ODNOSU NA ZAPOSLENE:

- Odabrati kadrove
- Unaprediti znanje, veštine i sposobnosti zaposlenih
- Zadržati kvalitetne i podstaći loše radnike da napuste firmu.

Ciljevi (2)

KOJI SE ODNOSE NA RAD:

- Podstaći motivisanost,
- Smanjiti nerad na poslu (disciplinovanje),
- Obuka manje produktivnih.

Ciljevi (3)

KOJI SE ODNOSU NA MENADŽMENT PROMENA:

- Pronalaženje “lidera” spremnih da menjaju,
- Angažovanje agenata za promene,
- Uključivanje radnika u donošenje odluka o promenama.

Ciljevi (4)

ADMINISTRATIVNI:

- Evidencija o radnicima – lični podaci, prisustvo, rezultati, prođena obuka, primanja
- PRAVNI ASPEKTI – zapošljavanje, sigurnost na radu, isplate, porezi i doprinosi, bolovanja...

Kako?

- Radni timovi
- Rotacija zaposlenih
- Visok nivo obuke
- Podrška inovativnih i kreativnih ideja
- Implementacija sugestija zaposlenih
- Plata na bazi performansi
- Instruktaža i mentorstvo
- Široka razmena informacija
- Korišćenje izveštaja o stavovima službenika
- Sveobuhvatne procedure regrutovanja i selekcije

FAZE RAZVOJA HRM

- **Faza 1.** XIX vek – doba eksploatacije radnika; Društveni reformisti kao što su Lord Shaftesbury i Robert Owen
- **Faza 2.** Kraj XIX početak XX veka – socijalni pritisci čiji je zadatak da olakšaju zaposlenima život (penzione šeme, plaćena bolovanja)
- **Faza 3.** Sa cilja koji se odnosi na dobrobit radnika prelazi se na ciljeve koji se odnose na organizaciju. Taylor (1856-1915), Fayol (1841-1925), Mayo (1880-1949) Cilj je povećanje produktivnosti, sredstva se razlikuju
- **Faza 4.** Posle II svetskog rata - pregovaranje, sindikati
- **Faza 5.** Kraj 1960-tih - razvoj karijera u okviru organizacije
- **Faza 6.** kraj XX veka i početak XXI veka – planiranje i obezbeđivanje potrebnog ljudstva na bazi procene razvoja organizacije



Pitanja?

Komentari?